

Jurnal Psiko-Edukasi, Mei 2015, (13-27)
ISSN: 1412-9310

Vol. 13, 2015

HUBUNGAN ANTARA STRESOR KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KINERJA GURU DI SDK PENABUR GADING SERPONG

AGUNG OKTO DARSONO
Manajemen Trainee, Pasar Raya, Jakarta

Abstrak

Stresor kerja adalah sumber-sumber stres dalam area pekerjaan terkait dengan tuntutan ekstra organisasi, kelompok, dan keadaan individu yang memicu respon individu sehingga dapat mempengaruhi pekerjaannya. Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau pertukaran informasi antar dua individu yang membutuhkan rasa saling memahami untuk bisa mengkomunikasikan pikiran dan perasaan masing-masing serta saling memberikan dukungan agar bisa memecahkan konflik antar pribadi. Kinerja guru adalah hasil pekerjaan dalam menjalankan tugas guru sesuai dengan keterampilan-keterampilan seperti menyusun rencana pengajaran, melaksanakan prosedur mengajar dan berkomunikasi antar pribadi dalam organisasi sekolah. Subjek penelitian sebanyak 44 guru. Deskripsi variabel stresor kerja guru SDK Penabur Gading Serpong berada pada kategori rendah sebesar 77%. Deskripsi variabel komunikasi interpersonal guru SDK Penabur Gading Serpong berada pada kategori tinggi sebesar 84%. Deskripsi variabel kinerja guru SDK Penabur Gading Serpong berada pada kategori tinggi sebesar 70%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stresor kerja dan komunikasi interpersonal tidak berkorelasi dengan kinerja guru. Hal ini menunjukkan kinerja guru di sekolah SDK Penabur Gading Serpong bisa diteliti dari faktor lain.

Kata kunci : Stresor kerja, komunikasi interpersonal, kinerja guru

Abstract

Working stressor is a source of stress in a working area and is related to extra expectations of organization, groups, and individual conditions, all of which can trigger individual responses in their working performance. Interpersonal communication is a process of delivering messages or information exchanges between two individuals who need a sense of understanding so as to be able to communicate thoughts and feelings as well as to give supports in solving personal conflicts. Teacher's performance is a result of activities in carrying out teaching plans and procedures, and in communicating among individuals in a school organization. Subjects were 44 teachers. The description of teacher working stressor variable was at the low category (77%), of teacher interpersonal communication was at the high category (84%), and of teachers' working performance was at the category high (70%). Results showed that working stressor and interpersonal communication did not correlate with teacher working performance, suggesting that the latter is subject to being scrutinized from other factors.

Key words: Working stressor, interpersonal communication, teacher working performance

PENDAHULUAN

Proses pemberian ilmu selama KBM tidak selamanya mulus, banyak munculnya hambatan yang menghalangi. Hambatan yang muncul salah

satunya berasal dari pengajar atau pendidik. Peran guru di sekolah tidak hanya sebagai tenaga pengajar, tetapi juga sebagai tenaga administratif, sebagai pribadi, dan sebagai ahli psikologis (Usman, 2006). Peran ganda yang dimiliki oleh guru membuat banyaknya tugas yang harus diselesaikan seperti

menyelesaikan tuntutan tugas yang diberikan atasan dan tuntutan profesional guru. Peran guru sebagai pribadi juga membuat tugasnya bertambah banyak, seperti sebagai anggota keluarga di rumah untuk mengurus keperluan rumah dan anggota keluarga, peran sebagai anak kepada orang tua, dan lainnya. Hambatan-hambatan yang muncul dari berbagai peran inilah yang mampu membuat para guru menjadi sulit mengajar dengan maksimal dan tidak jarang membuat guru mengalami stres dalam bekerja.

Handoyo (2010) mengungkapkan bahwa stres di tempat kerja dapat dihubungkan pada pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan, seperti kebijakan administratif, struktur organisasi, keadaan, dan proses kerja. Menurut Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2009) stres secara sederhana diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungannya. Berbagai keadaan yang dialami individu saat mengalami stres tidak jarang mengganggu pola relasinya dengan orang lain dan lingkungan. Pola relasi antar individu terlihat dalam bentuk komunikasi.

Komunikasi merupakan proses personal yang mencakup pertukaran perilaku, karena merupakan proses personal, komunikasi terjadi antar dua atau lebih individu (Luthans, 2009). Komunikasi antar pribadi dapat didefinisikan sebagai pemberian pesan-pesan yang berorientasikan tujuan antara dua orang atau lebih melalui suatu medium atau media (Pareek, 1984). Peran komunikasi dalam dunia pendidikan juga merupakan hal yang penting. Hal ini terlihat dari pentingnya menjalin hubungan dengan rekan kerja (sesama guru), hubungan dengan atasan (kepala sekolah atau yayasan) dengan pihak luar (orang tua atau wali murid), bahkan dengan peserta didik.

Dengan stres, seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan

sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja. Sebaliknya, apabila stres kerja terlalu besar dan tidak terkendali maka prestasi kerja dapat menurun karena dapat mengganggu individu dalam melakukan tugasnya. Peran stres dapat membantu dalam meningkatkan kinerja seseorang. Stres yang mengarah pada peningkatan prestasi kerja, akan meningkatkan kinerja juga. Begitu juga sebaliknya, beban stres yang berlebihan dan tidak terkendali, akan mempengaruhi prestasi kerja dan mampu membuat kinerja menurun. Kinerja guru dapat dirumuskan sebagai unjuk kerja yang dicapai, berupa prestasi (kualitas individu) yang diperlihatkan (tampilan atau unjuk kerja) di bidang yang menjadi tanggung jawabnya (tugas fungsional) dalam bentuk kemampuan kerja (dalam Gego, 2008). Pekerjaan sebagai guru yang mempunyai banyak peran dan tanggung jawab besar terutama pada perkembangan dan pertumbuhan para peserta didik. Hal ini membuat guru sering menghadapi berbagai macam stres yang bersumber dari banyak hal dan berpengaruh pada kinerjanya.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru Bimbingan Konseling (BK), kurang lancarnya proses pendidikan dan pengajaran di SD Penabur Gading Serpong merupakan stresor bagi guru di dalam kelas. Berbagai stresor yang muncul dan dialami oleh guru Penabur Gading Serpong tidak hanya berakar dari peserta didik. Orang tua murid yang terlalu mempercayakan anaknya kepada pihak sekolah dan selalu memprotes setiap ada masalah yang dialami anak murid juga menjadi stresor bagi guru-guru dan pihak administrasi sekolah. Hal ini ditambah dengan adanya kesenjangan komunikasi antara para guru, terutama pada guru senior dan guru junior yang kurang memiliki hubungan interpersonal yang baik. Hubungan komunikasi yang kurang baik ini terjadi

tidak hanya dalam menjalankan tugas profesional sebagai guru yang sama-sama *concern* dalam mengatasi masalah di sekolah, hubungan antar pribadi diluar jam sekolah antar guru jarang yang memiliki hubungan interpersonal yang dekat. Seyogyanya, guru yang bertemu setiap hari di sekolah pasti akan terlibat dalam suatu kondisi yang mengharuskan mereka berkomunikasi satu sama lain. Guru yang kurang mampu menghadapi stresor yang datang, akan membuat guru berada dalam keadaan stres. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti para guru SD Penabur Gading Serpong terkait stresor kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.

KAJIAN TEORETIS

Stresor Kerja

Menurut Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2009) stres secara sederhana diartikan sebagai interaksi individu dengan lingkungannya. Hal tersebut diperinci definisinya sebagai suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang. Menurut Hariandja (2007) stres adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2009) stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antar individu dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan individu yang memaksanya untuk menyimpang dari fungsi normalnya. Stres tidak selamanya buruk,

meskipun stres biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif.

Sumber-sumber pemicu stres (stresor) yang mempengaruhi stres kerja menurut Luthans (2009) adalah: (1) Stresor ekstra organisasi. Dalam perspektif organisasi sistem terbuka (organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal), jelas bahwa stres kerja tidak hanya terbatas pada hal yang terjadi dalam organisasi selama jam kerja. Stresor ekstra organisasi mencakup hal seperti perubahan sosial atau teknologi, globalisasi, keluarga, relokasi, kondisi ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta kondisi tempat tinggal atau masyarakat; (2) Stresor organisasi. Selain stresor potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stresor yang berhubungan dengan organisasi itu sendiri. Meskipun organisasi terbentuk dari kelompok dan individu, terdapat dimensi yang lebih makro level. Dimensi tersebut dikategorikan menjadi kebijakan dan strategi administratif, struktur dan desain organisasi, proses organisasi, serta kondisi kerja; (3) Stresor kelompok. Kelompok dapat memberikan pengaruh hebat terhadap perilaku sehingga bisa menjadi sumber stres. Stresor kelompok dapat dikategorikan menjadi dua area yaitu: (a) Kurangnya kohesivitas kelompok. Kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan atau kurang mengalami kebersamaan akan menyebabkan stres; dan (b) Kurangnya dukungan sosial. Karyawan sangat dipengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika dukungan sosial ini berkurang pada individu, maka situasi akan membuat stres; (4) Stresor individual. Berbagai stresor yang ada di

dunia kerja pada akhirnya akan membawa pada level individu. Individu yang mengalami kurangnya kontrol personal, ketidakberdayaan atas hal yang dipelajari, dan daya tahan psikologis mungkin saja memengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang. Selain itu, tingkat konflik antar individu secara jelas mempunyai implikasi terhadap stresor individu.

Stres menampakkan diri dengan berbagai cara. Bentuk stres yang muncul pun beragam tergantung pemicunya. Menurut Robbins (2003) dampak stres dapat dikategorikan dalam (1) Gejala fisiologis. Pengaruh stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung; (2) Gejala psikologis. Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres kerja dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan kerja pada kenyataannya adalah efek psikologi yang paling sederhana dan paling jelas dari stres. Stres sendiri muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya, ketegangan, kecemasan, iritabilitas, kebosanan dan penundaan; dan (3) Gejala perilaku. Perilaku yang terkait gejala stres termasuk perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan pemungkiran, serta perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi merokok atau konsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Robbins (2003) menyatakan bahwa telah ada sejumlah besar penelitian yang menyelidiki hubungan kinerja dan stres. Berikut adalah pola U terbalik yang menyatakan hubungan antara stres dan kinerja

Komunikasi Interpersonal

Trenholm dan Jensen (dalam Wiryanto, 2004) mendefinisikan komunikasi adalah

“A process by which a source transmits a message to a receiver through some channel” (komunikasi adalah suatu proses di mana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran.). Sedangkan Lasswell (dalam Wiryanto, 2004) menyatakan bahwa komunikasi adalah *“who says what in which channel to whom with what effect?”* (siapa yang mengatakan apa dengan saluran apa kepada siapa dan efeknya bagaimana?). Barnlund (dalam Wiryanto, 2004) mendefinisikan komunikasi antar pribadi sebagai pertemuan antara dua, tiga orang, atau mungkin empat orang, yang terjadi sangat spontan dan tidak terstruktur. Dalam melakukan komunikasi antar pribadi masing-masing memiliki cara sendiri-sendiri dalam berhubungan dengan orang lain.

Johnson (2009) menyatakan agar mampu memulai, mengembangkan dan memelihara komunikasi, seseorang perlu memiliki sejumlah keterampilan dasar berkomunikasi. Beberapa keterampilan dasar komunikasi adalah sebagai berikut. (1) Saling memahami. Secara rinci, kemampuan ini mencakup beberapa sub kemampuan, yaitu sikap percaya, pembukaan diri, keinsafan diri, dan penerimaan diri. Agar dapat saling percaya, kita harus saling membuka diri, yakni saling mengungkapkan tanggapan kita terhadap situasi yang sedang kita hadapi, termasuk kata-kata yang diucapkan atau perbuatan yang dilakukan oleh lawan komunikasi kita. Untuk dapat membuka diri seperti itu, tentu saja sebelumnya kita harus menginsafi diri kita, yaitu menyadari perasaan-perasaan kita maupun tanggapan-tanggapan batin lainnya. Namun untuk dapat sampai pada keinsafan diri semacam itu, kita perlu menerima diri, menerima dan mengakui pikiran-perasaan kita, bukan menyangkal, menekan, atau menyembunyikannya. Selain itu, tentu saja kita juga

harus mampu mendengarkan orang lain. Membuka diri kepada orang lain dan mendengarkan dengan penuh perhatian ketika orang lain sedang membuka diri kepada kita adalah cara yang jitu untuk memulai dan memelihara komunikasi; (2) Mampu mengkomunikasikan pikiran dan perasaan. Kemampuan ini juga harus disertai kemampuan menunjukkan sikap hangat dan rasa senang serta kemampuan mendengarkan dengan cara yang akan menunjukkan bahwa kita memahami lawan komunikasi kita. Dengan saling mengungkapkan pikiran- perasaan dan saling mendengarkan, kita memulai, mengembangkan, dan memelihara komunikasi dengan orang lain; (3) Mampu saling menerima dan saling memberikan dukungan. Kita harus mampu menanggapi keluhan orang lain dengan cara-cara yang bersifat menolong, yaitu menunjukkan sikap memahami dan bersedia menolong, yaitu menunjukkan sikap memahami dan bersedia menolong sambil memberikan dorongan dan contoh seperlunya, agar orang tersebut mampu menemukan pemecahan-pemecahan yang konstruktif terhadap masalahnya; (4) Mampu memecahkan konflik dan masalah antar pribadi. Kita harus mampu memecahkan konflik dan bentuk-bentuk masalah antar pribadi lain yang mungkin muncul dalam komunikasi kita dengan orang lain, melalui cara-cara yang konstruktif. Artinya, dengan cara-cara yang semakin mendekatkan kita dengan lawan komunikasi kita dan menjadikan komunikasi kita itu semakin tumbuh dan berkembang. Kemampuan ini sangat penting untuk mengembangkan dan menjaga kelangsungan komunikasi kita.

Komunikasi juga sangat berperan dalam seluruh kegiatan pada sebuah organisasi. Berbagai bentuk komunikasi dalam suatu organisasi menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000) adalah sebagai berikut. (1) Komunikasi dari atas ke bawah.

Komunikasi dari atas ke bawah merupakan aliran komunikasi dari tingkat atas ke tingkat bawah melalui hirarki organisasi. Komunikasi ini biasanya terjadi ketika ada penjelasan prosedur organisasi, instruksi pekerjaan, umpan balik terhadap prestasi bawahan, penjelasan tentang tujuan organisasi, dan lainnya. Kelemahan komunikasi ini adalah ketidakakuratan informasi yang melewati beberapa tingkatan, dan pesan yang disampaikan hanya dimengerti oleh pihak yang level tingkatannya setara atau tidak berbeda jauh, tetapi tidak sesuai atau tidak dimengerti oleh pihak yang berada di tingkat bawah; (2) Komunikasi dari bawah ke atas. Komunikasi dari bawah ke atas dirancang untuk menyediakan umpan balik tentang seberapa baik organisasi telah berfungsi. Bawahan diharapkan memberikan informasi tentang prestasinya dan praktek serta kebijakan organisasi. Permasalahan dalam komunikasi ini adalah bias dan penyaringan atas informasi yang disampaikan oleh bawahan. Bawahan juga kadang memberikan informasi yang kurang benar kepada atasannya terutama informasi yang tidak mengennakkannya. Akibatnya, komunikasi ini sering dikatakan sebagai penyampaian informasi yang menyenangkan atasan dan bukan informasi yang perlu diketahui oleh atasan; (3) Komunikasi horisontal. Komunikasi ini merupakan aliran komunikasi kepada orang yang memiliki hirarki yang sama dalam suatu organisasi. Misalnya komunikasi yang terjadi antara manajer bagian pemasaran dengan manajer bagian produksi, atau antara karyawan bagian produksi dengan bagian keuangan; (4) Komunikasi diagonal. Komunikasi ini merupakan aliran komunikasi dari orang-orang yang memiliki hirarki yang berbeda dan tidak memiliki hubungan wewenang secara langsung. Misalnya komunikasi antar manajer pemasaran dengan kepala sub bagian pengendalian mutu.

Kinerja Guru.

Kinerja sebenarnya merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *Performance*, dan dalam perusahaan sering disebut hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2007). Kinerja juga dikenal dengan *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Luthans, 2009). Kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, bisa dikatakan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2007). Aguinis (2009) mengatakan *performance is about behavior or what employees do, not about what employees produce or the outcomes of their work*. Kinerja mengenai perilaku atau apa yang karyawan lakukan, bukan apa yang karyawan hasilkan dari pekerjaan mereka. Kinerja dinilai keberhasilannya melalui evaluasi kinerja. Evaluasi atas kinerja organisasi akan digunakan sebagai umpan balik dalam proses manajemen kinerja. Di sisi lain, evaluasi dapat digunakan untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi dimasa yang akan datang (Wibowo, 2007). Evaluasi kinerja individu dapat digunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat kerja, penggajian, kompensasi, promosi dan penentuan dalam jabatan (Wibowo, 2007). Menurut Asnawi (1999) Untuk dapat menilai baik-buruknya hasil tugas seorang karyawan, dibutuhkan Laporan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (LP3) atau yang biasa disebut dengan *Performance Appraisal*.

Menurut Usman (2006) untuk dapat mengetahui dan mengungkapkan kemampuan dalam mengajar sebagai salah satu aspek kelayakan kemampuan guru, digunakan penilaian kemampuan sebagai berikut. (1) Keterampilan menyusun rencana

pengajaran. Keterampilan menyusun rencana pengajaran terdiri dari: (a) merencanakan pengelolaan kegiatan belajar-mengajar. Kemampuan guru dalam merencanakan pengelolaan kegiatan belajar-mengajar meliputi keterampilan merumuskan TPK, Menentukan metode, Menentukan langkah-langkah mengajar, dan menentukan cara-cara memotivasi murid; (b) merencanakan pengorganisasian bahan pengajaran. Kemampuan guru dalam merencanakan pengorganisasian bahan pengajaran meliputi keterampilan berpedoman pada bahan pengajaran yang tercantum dalam kurikulum, memilih dengan tepat bahan sesuai dengan karakteristik murid, dan menyusun bahan pengajaran sesuai dengan taraf kemampuan berpikir murid; (c) merencanakan pengelolaan kelas. Kemampuan guru dalam merencanakan pengelolaan kelas meliputi keterampilan menentukan dengan tepat macam pengaturan ruangan kelas sesuai dengan tujuan instruksional, menentukan alokasi penggunaan waktu belajar-mengajar, dan menentukan cara pengorganisasian murid agar terlibat secara efektif dalam KBM; (d) merencanakan penggunaan alat dan metode pengajaran. Kemampuan guru dalam merencanakan penggunaan alat dan metode pengajaran meliputi keterampilan menentukan pengembangan alat pengajaran, menentukan media pengajaran, dan menentukan sumber pengajaran; dan (e) merencanakan penilaian prestasi murid untuk kepentingan pengajaran. Kemampuan guru dalam merencanakan penilaian prestasi murid untuk kepentingan pengajaran meliputi keterampilan menentukan bermacam-macam bentuk dan prosedur penilaian, dan membuat alat penilaian hasil belajar; (2) Keterampilan melaksanakan prosedur mengajar. Keterampilan melaksanakan prosedur mengajar

terdiri dari: (a) memulai pelajaran. Kemampuan memulai pengajaran meliputi keterampilan menyampaikan bahan pengait/ apersepsi, dan memotivasi siswa untuk melibatkan diri dalam kegiatan belajar-mengajar; (b) mengelola kegiatan belajar-mengajar. Kemampuan mengelola kegiatan belajar- mengajar meliputi keterampilan menyampaikan bahan, memberi contoh, menggunakan alat/media pengajaran, memberi kesempatan kepada murid untuk aktif, dan memberi penguatan; (c) mengorganisasi waktu, siswa, dan fasilitas belajar. Kemampuan mengorganisasi waktu, siswa dan fasilitas belajar meliputi keterampilan mengatur penggunaan waktu, mengorganisasi murid, dan mengatur dan memanfaatkan fasilitas belajar; dan (4) melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar. Kemampuan melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar meliputi keterampilan melaksanakan penilaian selama PBM berlangsung, melaksanakan penilaian pada akhir pelajaran, mengakhiri pelajaran, menyimpulkan pelajaran dan memberikan tindak lanjut; (3) Keterampilan berkomunikasi antar pribadi. Keterampilan berkomunikasi antar pribadi terdiri dari: (a) membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa. Kemampuan membantu mengembangkan sikap positif pada diri siswa meliputi keterampilan membantu murid untuk menyadari kelebihan dan kelemahan diri sendiri, mendorong siswa menumbuhkan kepercayaan kepada diri sendiri, dan membentuk mengungkapkan pikiran dan perasaan siswa; (b) bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa atau orang lain. Kemampuan bersikap terbuka dan luwes terhadap siswa atau orang lain meliputi keterampilan menunjukan sikap terbuka terhadap pendapat siswa atau orang lain, menunjukkan sifat luwes, baik di dalam maupun di luar kelas, menerima siswa sebagaimana adanya

dengan kelebihan dan kekurangannya, menunjukkan sikap sensitif dan simpatik terhadap perasaan dan kesulitan siswa dan menunjukkan sikap ramah, penuh pengertian dan kesabaran, baik kepada siswa maupun kepada orang lain; (c) menunjukan kegairahan dan kesungguhan dalam mengajar. Kemampuan menunjukan kegairahan dan kesungguhan dalam mengajar meliputi keterampilan menunjukan kegairahan dalam mengajar dan memberikan kesan kepada siswa bahwa ia menguasai apa yang diajarkannya dan bagaimana cara mengajarkannya; dan (d) mengelola interaksi perilaku di dalam kelas. Kemampuan mengelola interaksi perilaku di dalam kelas meliputi keterampilan mengembangkan hubungan antarpribadi yang sehat dan serasi, memberikan tuntutan agar interaksi antar siswa dan antar siswa dan guru terpelihara baik, dan menangani perilaku siswa yang tidak diinginkan

Dalam praktiknya, istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama (Rivai, 2008). Suatu proses kinerja yang telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kinerja atau prestasi kerja. Menurut Wibowo (2007) proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu (Wibowo, 2007). Rivai (2008) menyatakan dalam menilai kinerja seorang karyawan, diperlukan aspek seperti pengetahuan mengenai pekerjaan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, kreativitas, intelegensi, komunikasi dan usaha serta motivasi dalam organisasi. Evaluasi kinerja ini didukung dengan pernyataan Robbins (2003) yang menyatakan penilaian kinerja dikenal

dengan sistem evaluasi 360°. Untuk dapat melakukan penilaian ini, biasanya dibutuhkan 3 atau 4 orang penilai (biasanya atasan, rekan kerja, klien, dan bawahan) dan melakukan penilaian dengan mencari rata-rata nilai dari beberapa penilai. Hal ini dianggap bisa menghasilkan evaluasi kinerja yang lebih bisa dipercaya, tidak biasa, dan akurat.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah guru SDK Penabur Gading Serpong yang berjumlah 44 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Menurut Gay (dalam Emzir, 2009) tujuan penelitian korelasi adalah untuk menentukan hubungan antara variabel, dan menggunakan hubungan tersebut untuk membuat suatu prediksi. Peneliti mengkorelasikan variabel stresor kerja dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen skala penilaian untuk variabel stresor kerja, komunikasi interpersonal, dan kinerja guru. Peneliti melakukan ujicoba terpakai kepada 44 guru SDK Penabur Gading Serpong.

Hasil ujicoba instrumen diolah untuk mengetahui validitas pernyataan, pernyataan dianggap valid jika r -hitung memiliki nilai lebih besar dari r -tabel = 0,297. Berdasarkan hasil uji validitas untuk skala penilaian stresor kerja, dari 117 pernyataan, didapatkan 96 pernyataan yang valid. Uji validitas untuk skala penilaian komunikasi interpersonal, dari 80 pernyataan didapatkan 57 pernyataan yang valid. Uji validitas untuk skala penilaian kinerja guru, dari 90 pernyataan didapatkan 78 pernyataan yang valid. Untuk mengetahui reliabilitas instrumen tersebut

digunakan *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas instrumen stresor kerja sebesar 0,968. Hasil uji reliabilitas instrumen komunikasi interpersonal sebesar 0,964. Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja guru sebesar 0,966.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan para guru dengan stresor kerja kategori tinggi tidak ada, untuk guru yang berada pada klasifikasi stresor kerja sedang sebanyak 23% (10 orang) dan guru dengan klasifikasi stresor kerja rendah 77% (34 orang). Hal ini menunjukkan bahwa stresor kerja guru di SDK Penabur Gading Serpong berada pada tingkat rendah. Data distribusi skor rata-rata tiap komponen variabel stresor kerja menunjukkan faktor extra organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 87,30. Untuk faktor organisasi memiliki skor rata-rata sebesar 87,75. Untuk faktor kelompok memiliki skor rata-rata sebesar 82,71. Untuk faktor individual memiliki skor rata-rata sebesar 91,38. Skor rata-rata total variabel stresor kerja sebesar 87,65. Komponen organisasi dan individual merupakan komponen dengan skor diatas nilai rata-rata dan komponen extraorganisasi dan kelompok merupakan komponen dengan skor dibawah nilai rata-rata.

Para guru dengan komunikasi interpersonal kategori tinggi sebanyak 84%, untuk guru yang berada pada klasifikasi komunikasi interpersonal sedang sebanyak 16%, dan guru dengan klasifikasi komunikasi interpersonal rendah tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru di SDK Penabur Gading Serpong berada pada tingkat tinggi. Data distribusi skor rata-rata

tiap komponen variabel komunikasi interpersonal menunjukkan faktor memahami diri memiliki rata-rata skor sebesar 176,57. Untuk faktor mengkomunikasikan pikiran dan perasaan memiliki rata-rata skor sebesar 176. Untuk faktor saling memberikan dukungan memiliki rata-rata skor sebesar 172,64. Untuk faktor mengatasi konflik memiliki rata-rata skor sebesar 181,84. Skor rata-rata total variabel komunikasi interpersonal sebesar 176,65. Komponen mengatasi konflik merupakan komponen dengan skor diatas nilai rata-rata dan komponen saling memberikan dukungan, mengkomunikasikan pikiran dan perasaan, dan memahami diri merupakan komponen dengan skor dibawah nilai rata-rata.

Berdasarkan penilaian para atasan, para guru SDK Penabur Gading Serpong dengan kinerja guru kategori tinggi sebanyak 70%, untuk guru yang berada pada klasifikasi kinerja guru sedang 30% dan guru dengan klasifikasi kinerja guru rendah tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SDK Penabur Gading Serpong berada pada tingkat tinggi. Data distribusi skor rata-rata tiap komponen variabel kinerja guru menunjukkan faktor keterampilan menyusun rencana pengajaran memiliki skor rata-rata sebesar 172,92. Untuk faktor keterampilan melaksanakan prosedur mengajar memiliki skor rata-rata sebesar 173,46. Untuk faktor saling memberikan dukungan memiliki skor rata-rata sebesar 172,64. Untuk faktor keterampilan berkomunikasi antar pribadi memiliki skor rata-rata sebesar 171. Skor rata-rata total variabel kinerja guru sebesar 172,45. Komponen keterampilan menyusun rencana pengajaran dan keterampilan melaksanakan prosedur mengajar merupakan komponen dengan skor diatas nilai rata-rata dan komponen keterampilan berkomunikasi antar pribadi merupakan

komponen dengan skor dibawah nilai rata-rata.

Berdasarkan perhitungan korelasi *product moment* dengan menggunakan SPSS, tidak terdapat hubungan antara stresor kerja dengan kinerja guru berdasarkan hasil *p-value* sebesar 0,846 dan taraf signifikansi 0,05; dan tidak terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru berdasarkan hasil *p-value* sebesar 0,543 dan taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan perhitungan *multiple correlation* dengan menggunakan SPSS, tidak terdapat hubungan antara stresor kerja dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru berdasarkan hasil *p-value* sebesar 0,793 dan taraf signifikansi 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan klasifikasi variabel stresor kerja diketahui bahwa 10 orang guru termasuk klasifikasi sedang, dan 34 guru termasuk klasifikasi rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat stresor kerja guru SDK Penabur Gading Serpong rendah. Hal ini tidak sejalan dengan hasil wawancara dengan dua orang guru dan kepala sekolah. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan satu guru senior (28 tahun masa kerja), satu guru junior (3 tahun masa kerja), dan kepala sekolah (3,5 tahun menjadi kepala sekolah) diketahui tingkat stresor kerja terhadap pemenuhan tuntutan pekerjaan sebagai guru tinggi. Hal ini dikarenakan ada standar penilaian dan peraturan-peraturan sendiri yang diberlakukan di SDK Penabur dan ditambah berlakunya sistem KURNAS (kurikulum nasional) dimana satu guru harus mampu mengajar banyak mata pelajaran, belum lagi harus berhadapan dengan faktor lain seperti kelengkapan administrasi, karakteristik siswa, keluhan dari orang tua murid, dan kurang baiknya komunikasi antar guru.

Dua komponen yang dominan yaitu

komponen organisasi dan individual. Hal ini sesuai seperti yang dipaparkan Luthans (2009) bahwa meski terbentuk dari kelompok dan individu, organisasi merupakan faktor yang lebih makro level. Dimensi tersebut dilihat dari kebijakan dan strategi administratif perusahaan, struktur dan desain organisasi, proses dalam organisasi, serta kondisi kerja. Hasil wawancara dengan kepala sekolah juga menyatakan bahwa banyak faktor yang memang mempengaruhi dan membentuk perilaku guru seperti memahami mengenai standar operasional sekolah (mulai dari peraturan-peraturan, sistem penilaian, dan syarat sebelum mengajar), tuntutan kerja sebagai guru dan karyawan sekolah sesuai dengan desain dan struktur organisasi, dan masalah-masalah yang timbul atau kendala yang terjadi seperti masalah pribadi *deadline* pekerjaan, dan konflik antar pribadi guru yang ditakutkan bisa saja menghambat tugasnya yang lain.

Berbagai stresor yang ada di dunia kerja pada akhirnya akan membawa pada level individual. Individu yang mengalami kurangnya kontrol personal, ketidakberdayaan atas hal yang dipelajari, dan daya tahan psikologis mungkin saja mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang. Selain itu, tingkat konflik antar individu secara jelas mempunyai implikasi terhadap stresor individu. Berdasarkan hasil wawancara, guru pada dasarnya dituntut untuk mampu memenuhi tuntutan tugasnya meskipun sedang mengalami masalah pribadi atau berkonflik dengan rekan kerja. Tuntutan kerja ini harus dipenuhi karena memang sudah ada kontrak yang disepakati sebagai tanda guru menerima segala hal yang harus dipenuhi. Guru-guru yang mengalami kendala seperti kurangnya kompetensi, tuntutan kerja yang bertambah, penugasan tugas baru diluar kompetensi dasarnya akan dibekali dengan adanya

pelatihan keterampilan baik *soft* dan *hard skill* serta ujicoba pemenuhan tuntutan tugas dalam jangka waktu tertentu untuk melihat apakah guru memang mampu mengemban tugas tersebut untuk mengimbangnya.

Klasifikasi variabel komunikasi interpersonal diketahui bahwa 37 orang guru termasuk klasifikasi tinggi, dan 7 guru termasuk klasifikasi sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal antar guru SDK Penabur Gading Serpong tinggi. Hal ini kurang sesuai dengan hasil wawancara bersama para guru dan kepala sekolah. Guru dan kepala sekolah menyatakan bahwa komunikasi antar guru yang terjadi lebih sering di dasari dengan pembahasan masalah pekerjaan, bukannya interaksi satu sama lain antar guru. Komunikasi interpersonal pada dasarnya dilakukan antar pribadi dengan didasari kebutuhan untuk berinteraksi. Hal ini sesuai dengan pendapat Barnlund (dalam Wiryanto, 2004) yang menyatakan komunikasi antar pribadi (interpersonal) sebagai pertemuan antara dua, tiga orang, atau mungkin empat orang yang terjadi sangat spontan dan tidak terstruktur. Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa wajar jika dalam komunikasi interpersonal membahas hal apapun, dengan cara apapun tanpa diatur dan direncanakan terlebih dahulu. Secara lebih jelas, berdasarkan hasil wawancara dengan guru-guru SDK Penabur Gading Serpong ditemukan bahwa komunikasi yang terjadi hanya didasari oleh pemenuhan tuntutan pekerjaan dan formalitas saja. Diluar hal tersebut, banyak antar guru yang tidak berinteraksi bahkan tidak saling menyapa jika bukan sesama kelompoknya. Dari guru-guru yang diwawancarai, guru senior menanggapi hal ini sebagai hal yang tidak mengganggu selama tidak menghambat produktivitasnya dan tetap mampu menghasilkan

kinerja yang baik. Sedangkan guru junior memilih hal yang sama dimana dirinya tidak mau terikat dengan kelompok-kelompok tertentu, tidak menjalin hubungan intim antar sesama rekan kerja seperti berinteraksi di media sosial, pergi bersama diluar jam kerja, menghabiskan waktu untuk berkumpul dan lain-lain. Kepala sekolah yang menyadari kerenggangan hubungan interpersonal antar guru pun tidak memiliki rasa yang cukup pantas untuk mencampuri hubungan relasi antar pribadi guru. Kepala sekolah hanya mengontrol dan menjaga agar komunikasi dalam upaya pemenuhan tuntutan pekerjaan tidak mati sehingga salah persepsi dan miskomunikasi tidak terjadi.

Komponen mengatasi konflik yang menjadi komponen tertinggi menurut Johnson (2009) seorang individu harus mampu memecahkan konflik dan bentuk-bentuk masalah antar pribadi lain yang mungkin muncul dalam komunikasi kita dengan orang lain melalui cara-cara yang konstruktif. Artinya, dengan cara-cara yang semakin mendekatkan diri dengan lawan komunikasi dan menjadikan komunikasi semakin tumbuh dan berkembang. Kemampuan ini sangat penting untuk mengembangkan dan menjaga kelangsungan komunikasi antar pribadi. Berdasarkan wawancara, keadaan pola komunikasi interpersonal para guru memang tinggi dalam upaya mengatasi konflik. Sayangnya, hal ini hanya terjadi pada kasus menuntaskan tuntutan pekerjaan bukannya konflik antar pribadi. Para guru berkomunikasi baik saat berdiskusi, bertoleransi pada pendapat rekan kerja dan berbincang hanya saat membahas rancangan pelajaran, rapat guru, dan memecahkan perdebatan agar tidak terjadi konflik dalam menuntaskan tugas dan tidak berimbas pada produktivitas kerja baik dalam tim maupun individu.

Klasifikasi variabel kinerja guru diketahui bahwa 31 orang guru termasuk klasifikasi tinggi dan 13 orang guru dengan klasifikasi sedang. Dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SDK Penabur Gading Serpong tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dari guru senior, guru junior dan kepala sekolah dimana para guru dan atasan (kepala sekolah dan wakil kepala sekolah) selalu melakukan diskusi sebelum melakukan suatu kegiatan (baik untuk proses belajar-mengajar dan kegiatan-kegiatan sekolah) dan rapat evaluasi sesudahnya agar menjadi masukan dan penilaian untuk kedepannya. Sistem KURNAS yang diberlakukan di SDK Penabur Gading Serpong juga membuat para guru harus berkoordinasi dan bekerjasama secara tim untuk membahas pelaksanaan program belajar-mengajar dari mempersiapkan materi, pembatasan materi, pelaksanaan pemberian materi sampai melakukan penilaian apakah materi tersebut layak diberikan atau tidak. Hal ini dilakukan agar para guru dapat menyiapkan bahan pengajaran dan menunjukkan kinerjanya dengan baik. Dalam praktiknya, tidak jarang memicu konflik dan stres kerja sendiri bagi beberapa individu.

komponen yang dominan adalah keterampilan keterampilan melaksanakan prosedur mengajar. Usman (2006) melihat keterampilan melaksanakan prosedur mengajar tampak dari keahliannya dalam memulai pelajaran seperti menyampaikan bahan pengait/ apersepsi, dan memotivasi siswa untuk melibatkan diri dalam kegiatan belajar-mengajar yang nantinya dapat menarik perhatian siswa untuk semangat mulai belajar. Mengelola kegiatan belajar-mengajar saat menyampaikan bahan, memberi contoh, menggunakan alat/media pengajaran, memberi kesempatan kepada murid untuk aktif, dan memberi penguatan juga hal penting karena selain

berkaitan dengan kompetensi guru, peran pendidik juga hal yang penting dengan mengerti keadaan siswa saat belajar, mengembangkan pemikiran dan keinginan siswa terhadap materi dan membuat siswa merasa pelajaran adalah hal yang menarik. Kemampuan mengorganisasi waktu, siswa, dan fasilitas belajar juga hal penting dimana guru harus mempunyai manajemen waktu dalam proses belajar sehingga siswa tidak mendapat materi yang berlebihan dan monoton terhadap suatu hal. Hal yang terakhir adalah melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar dimana sebagai pribadi, selain guru mengikuti standar penilaian yang ada, guru juga harus bisa membuat penilaian tertentu terhadap tiap perkembangan siswa yang diajar. Hal ini perlu karena membantu guru untuk menyiapkan program tidak lanjut sesuai dengan keadaan siswa

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, seorang guru sedang memiliki masalah, berada dalam keadaan stres tinggi, ataupun memiliki kendala lain, jika sudah berada di dalam kelas harus fokus dalam proses belajar-mengajar. Proses belajar yang baik tidak hanya ditentukan dari kompetensi gurunya sebagai pendidik, tapi juga harus digabungkan dengan keadaan siswa dan lingkungan yang ada. Kesungguhan dalam mengajar juga dimiliki oleh guru senior dan junior, hal ini terlihat dari guru senior yang mencoba membangun relasi baik dengan siswanya, mencoba mengerti cara belajar yang diinginkan siswa saat di dalam kelas dan lain-lain yang akhirnya tetap membuat guru senior ini mampu bertahan dan menyukai mengajar di SDK Gading Serpong sampai saat ini. Dari sisi guru junior, meski bukan dari latar belakang pendidikan guru, motivasi untuk memberikan ilmu yang baik untuk anaknya (kebetulan dua anak dari guru junior yang diwawancara bersekolah di SDK Penabur Gading Serpong juga) turut membawa dirinya tertarik

untuk memberikan ilmu kepada anak-anak lain dan akhirnya memilih terjun ke dunia pendidikan serta memilih SD sebagai tempat untuk mengajar karena tertantang dengan tingkatan jenjang ilmu yang diberikan.

Hasil analisis data menunjukkan antara stresor kerja tidak berkorelasi dengan kinerja guru. Hal ini pada dasarnya tidak sesuai dengan pendapat Robbin (2003) yang mengatakan stres kerja berhubungan dengan kinerja karyawan dan digambarkan dalam pola U-terbalik. Berbeda dengan penelitian Ivonne (2010) dan penelitian Pradipta (2008) yang menyatakan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil analisis data juga menunjukkan komunikasi interpersonal tidak berkorelasi dengan kinerja guru. Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Usman (2006) yang menyatakan salah satu faktor untuk menilai kinerja guru perlu dilihat dari keterampilan komunikasi antar pribadi (komunikasi interpersonal). Hal ini juga kurang menggambarkan salah satu bentuk komunikasi yang sangat berperan dalam suatu organisasi menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000) yaitu komunikasi horizontal. Komunikasi jenis ini adalah komunikasi yang memiliki hirarki yang sama dalam suatu organisasi, contohnya adalah komunikasi antar rekan kerja (guru dengan guru). Hal ini juga bertentangan dengan hasil penelitian Yonathan (2014) dan penelitian Kamal (2011) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh secara positif dan berhubungan dengan kinerja karyawan.

Analisis hasil perhitungan korelasi antara stresor kerja dan komunikasi interpersonal tidak memiliki korelasi dengan kinerja guru. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan dua guru, pada saat menjalankan tugasnya seorang

guru yang memiliki kompetensi tinggi terhadap tugasnya dan mampu menunjukkan kinerja yang baik meski memiliki pola komunikasi yang renggang dengan rekan kerjanya tidak menjadi stresor penghambat. Hal ini dikarenakan di SDK Penabur Gading Serpong masih mendominasi atau mengunggulkan guru dengan kemampuan individual yang baik dalam mengajar siswa seperti berinteraksi dengan siswa di dalam kelas, dan pemenuhan tuntutan tugas seperti kelengkapan administrasi. Sedangkan renggangnya komunikasi interpersonal antar guru dirasa tidak menjadi hal yang mengganggu karena tidak menjadi penghambat yang memberi dampak besar pada proses organisasi.

Berdasarkan analisis data hubungan antara stresor kerja dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru, ditemukan memang tidak ada hubungan yang signifikan stresor kerja dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru di SDK Penabur Gading Serpong. Faktor stresor kerja dan komunikasi interpersonal juga hanya mampu memberikan sumbangan sebesar 1,1% terhadap kinerja guru, sedangkan 98,9% dapat dipengaruhi oleh faktor lain misalnya seperti persepsi kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja guru, kompetensi kerja, motivasi kerja, manajemen konflik antar rekan kerja dan budaya organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pertama, berdasarkan hasil analisis mengenai data stresor kerja guru, maka dapat diketahui bahwa sebanyak 23% (10 orang) guru memiliki stresor kerja sedang dan 77% (34 orang) guru memiliki stresor kerja rendah. Komponen yang dominan dari stresor kerja adalah komponen in-

dividual dan organisasi. Komunikasi interpersonal antara guru terkait membahas tuntutan pekerjaan memiliki gambaran yang tinggi sebesar 84%. Sedangkan, gambaran komunikasi interpersonal antar guru dengan gambaran sedang sebesar 16%. Komponen yang dominan dari komunikasi interpersonal adalah komponen mengatasi konflik. Gambaran guru-guru yang memiliki kinerja dengan klasifikasi tinggi sebesar 70% (31 orang) guru yang memiliki kinerja dengan klasifikasi rendah sebesar 30%. Komponen yang dominan dari kinerja guru adalah keterampilan melaksanakan prosedur mengajar.

Kedua, tidak ada hubungan yang signifikan dan searah antara stresor kerja dengan kinerja guru.

Ketiga, tidak ada hubungan yang signifikan dan searah antara komunikasi interpersonal dengan kinerja guru.

Keempat, tidak ada hubungan yang signifikan antara stresor kerja dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru SDK Penabur Gading Serpong.

Saran

Pertama, Kepala sekolah diharapkan dapat mengembangkan atau menciptakan berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kebersamaan dan keeratan komunikasi sesama guru dan personil sekolah, sehingga komunikasi yang terjadi tidak hanya di dasari oleh tuntutan pekerjaan. Kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan antara lain dengan mengadakan acara *sharing* antar guru yang membahas tentang masalah sosial dan pengembangan diri, melakukan rotasi anggota tim kerja dalam jangka waktu tertentu, dan mengadakan *coaching and counseling* kepada seluruh karyawan. Hal ini diharapkan dapat membangun lingkungan yang kondusif dan

memberi suasana baru bagi guru dalam bekerja.

Kedua, para guru diharapkan tidak hanya terfokus pada hal-hal pribadi dalam upaya peningkatan kinerja. Guru-guru diharapkan dapat menjalin dan melatih komunikasi interpersonal yang baik antar rekan kerja. Komunikasi yang baik tidak hanya di dasari oleh pemenuhan tuntutan pekerjaan atau terkait perihal proses belajar mengajar saja, tetapi juga didasari oleh hal lain seperti saling peduli, saling menghormati, kebutuhan berinteraksi dan lain-lain terkait dengan perihal kehidupan pribadi dan sosial. Diharapkan guru-guru bisa mencoba bertegur sapa dan saling berbaur dengan guru lain agar bisa menciptakan dan menumbuhkan suasana kerja lebih baik.

Ketiga, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi mengenai pengembangan program mata kuliah, khususnya mata kuliah peminatan organisasi kerja Manajemen SDM yang berkaitan dengan pengembangan SDM dalam tempat kerja dan mata kuliah pengembangan kompetensi mengajar yang perlu menambahkan aspek penilaian mengenai sikap dalam proses pengajaran dan interaksi sosial agar nanti pada saat praktik psikoedukasi mahasiswa tidak hanya unggul dalam membuat metode belajar tapi juga memiliki sikap kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2009). *Performance management*. New Jersey: Pearson Education.
- Alsa, A. (2003). *Pendekatan kuantitatif dan kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian psikologi: satu uraian singkat dan contoh berbagai tipe penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Asnawi, S. (1999). *Aplikasi psikologi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.
- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Davis, K., & Newstorm, J.W. (terjemahan: Agus, D.). (1993). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Emzir. (2009). *Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Gitosudarmo, I., & Sudita, I.N. (2000). *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Gego, A. (2008). *Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja guru dengan kinerja guru di SMA Santa Ursula Jakarta*. Skripsi Sarjana tidak diterbitkan. Jakarta: FKIP UNIKA Atma Jaya.
- Hasan, M.I. (2009). *Pokok-pokok materi statistik 1 (statistik deskriptif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hariandja, M.T.E. (2007). *Manajemen sumber daya manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasbullah. (2008). *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Handoyo, A. (2010). *Penanggulangan stres di tempat kerja*. Skripsi Sarjana tidak diterbitkan. Jakarta: FKIP UNIKA Atma Jaya.
- Ivonne. (2010). *Analisis pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja agen asuransi pada PT Commonwealth life*. Skripsi Sarjana tidak diterbitkan. Jakarta: FE UNIKA Atma Jaya.
- Johnson, D.W. (2009). *Reaching out: interper-*

- sonal effectiveness and self-actualization*. New Jersey: Person Education.
- Kamal. (2011). Pengaruh persepsi kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan STIKOM LSPR. Thesis sarjana tidak diterbitkan. Jakarta: FE UNIKAAAtma Jaya.
- Kanut, B. (2009). *Hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru SD Bunda Hati Kudus Grogol*. Skripsi Sarjana tidak diterbitkan. Jakarta: FKIP UNIKA Atma Jaya.
- Komala, L. (2009). *Ilmu komunikasi: perspektif, proses dan konteks*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Luthans, F. (terjemahan: Yuwono, V.A., dkk). (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Nuridin, S. (2005). *Guru profesional dan implementasi kurikulum*. Jakarta: Quantum teaching
- Pareek, U. (1984). *Perilaku organisasi (pedoman ke arah pemahaman proses komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja)*. Jakarta: PT. Midas Surya Grafindo.
- Pradipta, N. (2008). *Analisis hubungan stres kerja dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT JAMSOSTEK (PERSERO)*. Skripsi Sarjana tidak diterbitkan. Jakarta: FE UNIKAAAtma Jaya.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (dari teori ke praktek)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education
- Sudarnoto, L.F.N. (2013). *Metodologi Penelitian (Diktat Kuliah)*. Jakarta: FKIP UNIKAAAtma Jaya.
- Sugiyono, R. (1999). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Surakhmad, W. (2009). *Pendidikan nasional (strategi dan tragedi)*. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Usman, M.U. (2006). *Menjadi guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wiryanto. (2004). *Pengantar ilmu komunikasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yonathan. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan (studi kasus: UKM Sungkai Indah)*. Skripsi sarjana tidak diterbitkan. FT UNIKAAAtma Jaya.
- http://www.academia.edu/3684269/TEACHER_STRES
- <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/komunikasi-interpersonal-definisi.html>
- http://muhammad-reza.blogspot.com/2013/03/stres-kerja_26.html
- <http://wawan4mi.blogspot.com/2012/07/jurnal-kinerja-guru.html>